

# Das Potenzial älterer IKT- Fachkräfte

**Maria Schwarz-Woelzl**

Zentrum fuer Soziale Innovation GmbH  
Linke Wienzeile 246  
A-1150 Wien  
[www.zsi.at](http://www.zsi.at)



# IKT Fachkräfte Angebot und Nachfrage in der EU (BRAIN 2014)

## Angebot 2014:

Ungefähr 500.000 IKT Fachkräfte in der EU sind arbeitslos,  
z.B. Spanien 115.000

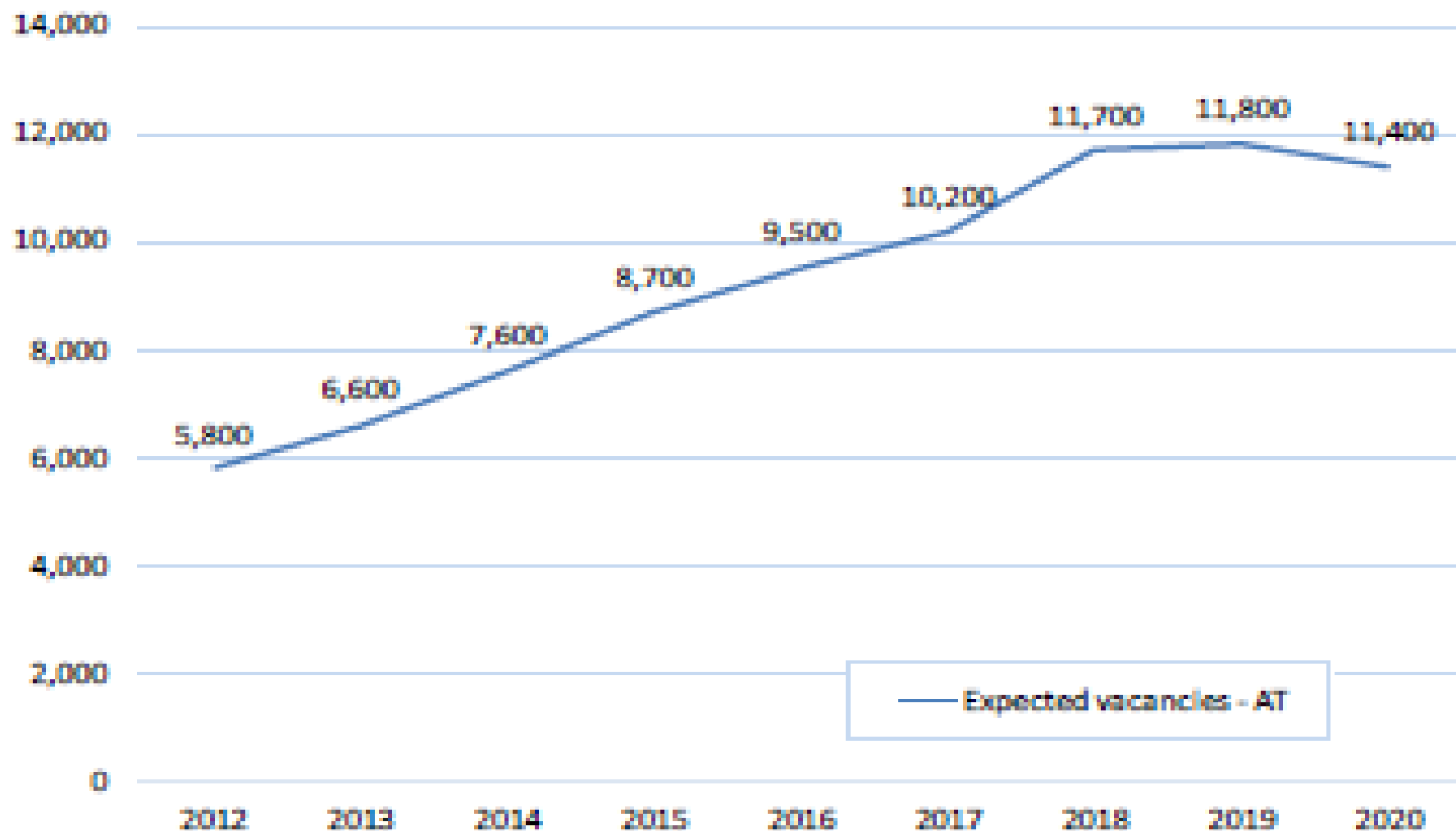
## Nachfrage bis 2020

- der Arbeitsmarkt könnte 630.000 weitere IKT Fachkräfte und 282.000 IKT Management Jobs absorbieren.
- Größte Engpässe wird es in Großbritannien, Deutschland und Italien geben.
- 18.000 geographische Mobilitäten pro Jahr.

# e-Skills shortage: Potential vacancies in Austria

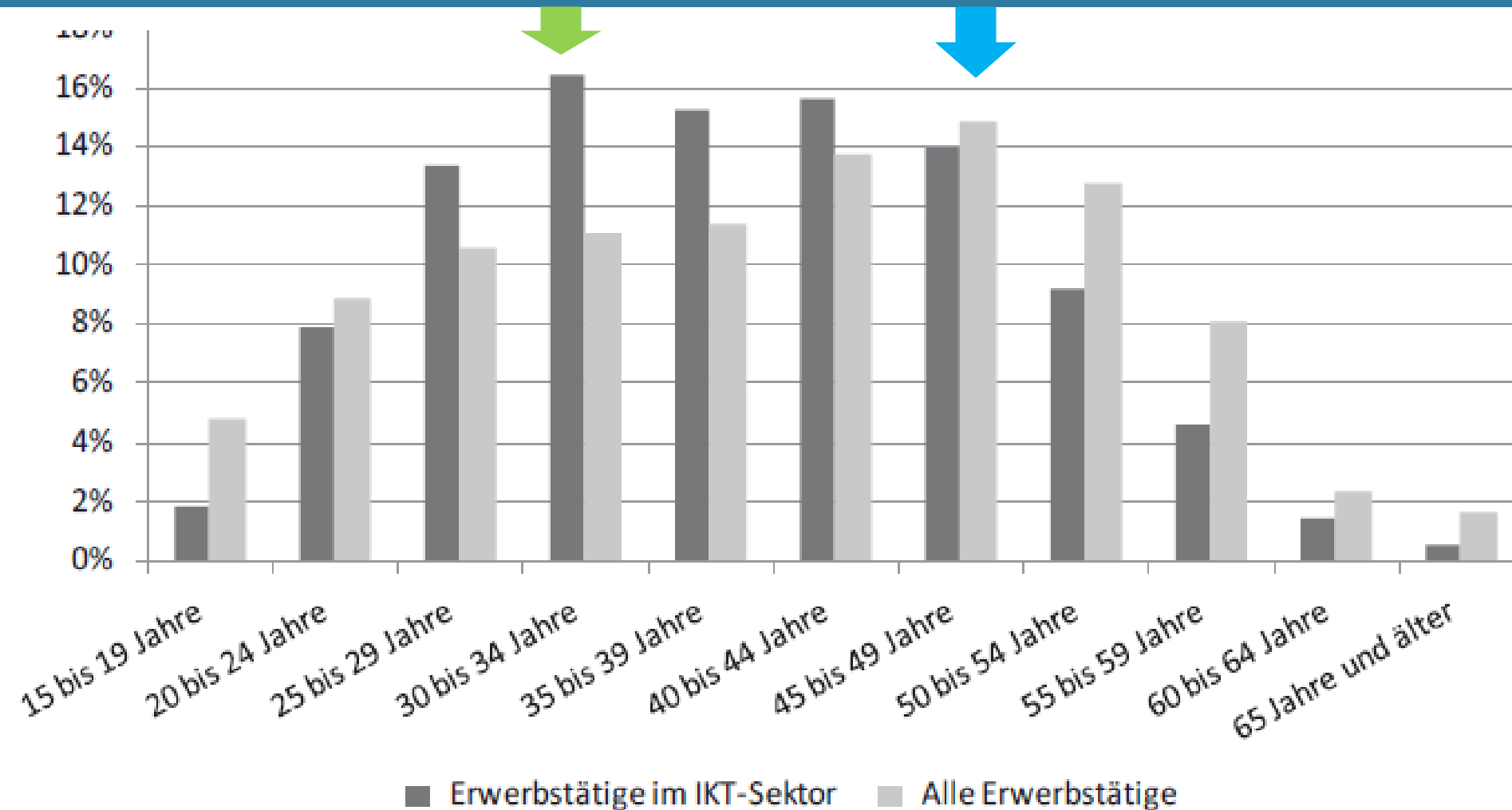
## 2012-2020

(Main Forecast Scenario)



Source: empirica 2013

# Österreich: Altersstruktur der Erwerbstätigen im IKT-Sektor, 2012



Quelle: Statistik Austria, Abgestimmte Erwerbstatistik 2012, In: AMS Report 112

# Tech industry job ads: Older workers need not apply

by Verne Kopytoff

@vkopytoff

JUNE 19, 2014, 10:45 AM EST

TECH

MARCH 23, 2014

## The Brutal Ageism of Tech

Years of experience, plenty of talent, completely obsolete

### The painful truth about age discrimination in tech

There are bold programmers, but no old programmers -- the reasons for this reality aren't simple age discrimination

#### MORE LIKE THIS

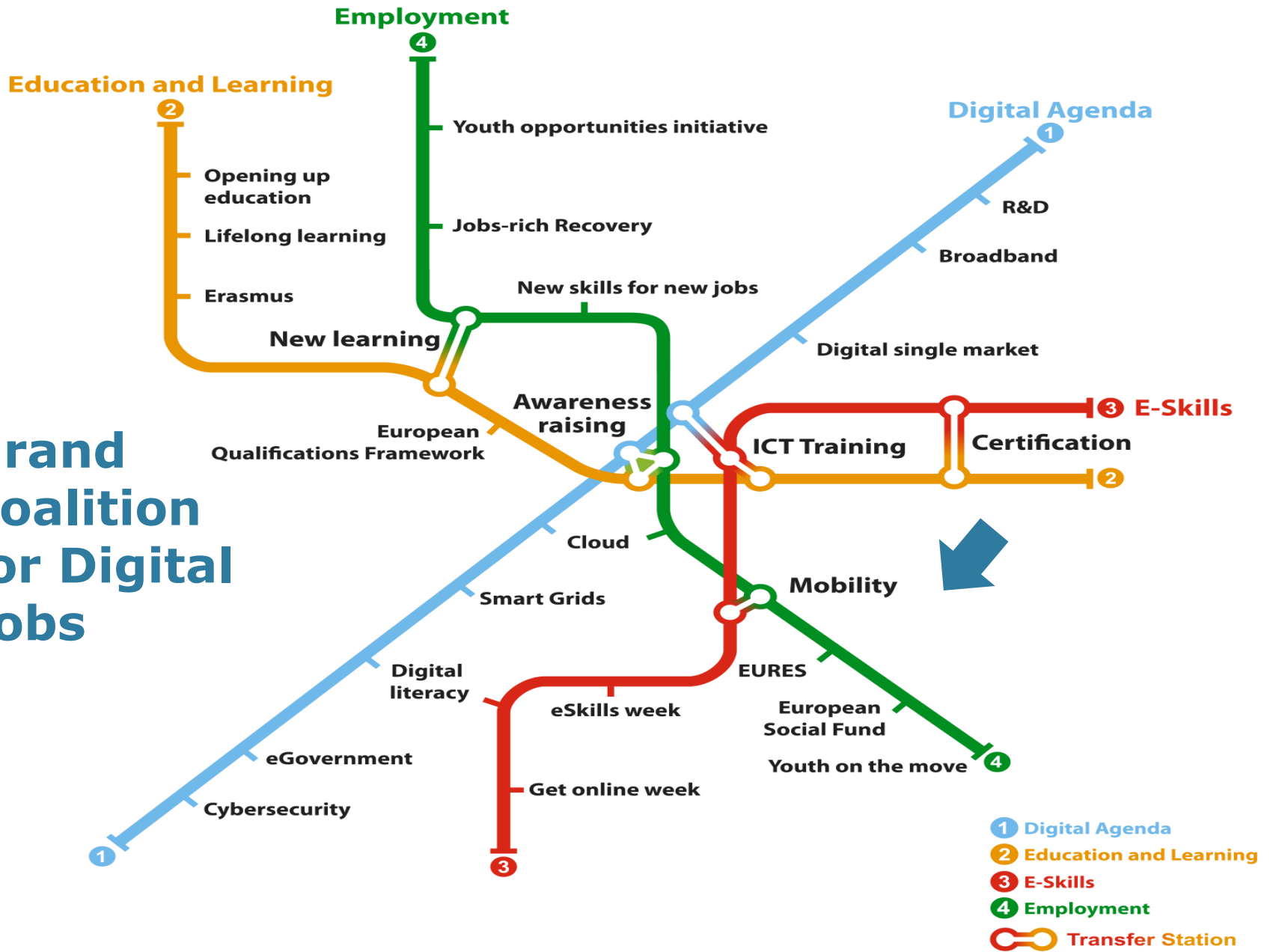
Age bias in IT: The reality behind the rumors

# Innovationsfeindlichkeit der Älteren?

	Technische Fähigkeiten		Flexibilität		Neue Ideen	
	<50	50-70	<50	50-70	<50	50-70
<b>USA</b>	36	60	21	49	20	38
<b>Großbritannien</b>	38	52	23	58	18	32
<b>Frankreich</b>	51	62	5	14	3	12
<b>Deutschland</b>	34	55	16	37	12	27
<b>Canada</b>	48	59	21	44	39	32
<b>Italien</b>	54	70	8	16	6	14
<b>Japan</b>	48	54	10	16	6	5

Quelle: AARP 2007:83

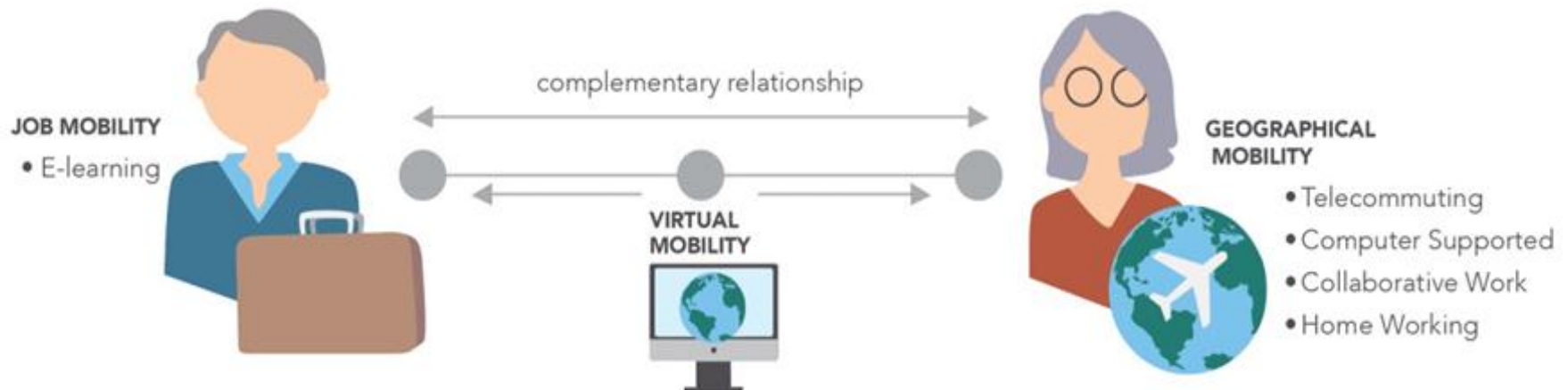
# Grand Coalition for Digital Jobs



# Eigene Forschungen im Rahmen des LLP Projekts: **CaMEO** - Career Mobility of Europe's Older Workforce

## Studie: Employers' attitudes towards **mobility** of older ICT workers

- Durchführungszeitraum: 09-12/2014
- Sample: 34 narrative Fragebögen bzw. Interviews, in 11 Ländern
- Zielgruppe: HRMs, AbteilungsleiterInnen und GewerkschafterInnen im IKT Bereich





# *'Mobility - There are only advantages and any disadvantages'*



*'A **59 years old Swiss technician** was ready to move to India and took over the overall technical lead at this site. This was a big success for our company, as he has extreme high knowledge and expertise. There, in India, he could bring in all his experiences. Before his leadership, the turnover was 70 million and **then 1,4 billions'** .*

# Ist Karriere alles?

- ‘(...) positions of managers changed substantially in recent years. Formerly (...) a manager had at least two secretaries. Now they don't have any, only maybe 1/25 secretary (...) And this is not so attractive anymore to move upwards’.
- ‘Older ICT workers tend to be very creative people and when they get older they leave their ICT jobs and offer their (creative) knowledge e.g. to a NGO.’
- ‘Sometimes the mid-late 50s don't always want professional development. Sometimes they want to be involved in coaching or volunteering’.

# Empfehlungen an die Forschung & Entwicklung (I)

## ■ Geographische Mobilität:

- *'What can be done that the Spanish ICT workers are more ready to move?'*;
- *'why older ICT workers don't apply for jobs', 'where are the older ICT workers, where can they be found'? 'How can we move them to us';*

## ■ Job Mobilität:

- *assessment of older workers' skills and abilities, 'so they can compete at an interview with those who have latest qualifications';*

# Empfehlungen an die Forschung & Entwicklung (II)

## ■ Job Mobilität (II):

- overcome the sole focus on product specific ICT skills and also appreciate skills such as *'organization skills, project management skills, programming best practices, software engineering, testing strategies, security problems in systems including the human environment'* which are typical for older ICT workers and *'analyse the usable experiences of 45plus aged ICT experts'*.
- Invest in standardisation of job descriptions;
- continue to promote the benefits of employing older workers;

# Empfehlungen an die Forschung & Entwicklung (III)

## ■ Virtuelle Mobilität

- provide and/or to *'enhance infrastructure required for virtual mobility'*;
- invest in improved technology for remote (e.g. home) working, in order to give *'older ICT workers more opportunities on working from a distance'*;
- Take advantage of virtual mobility for the *'creation of specific new learning opportunities and intercultural and/or joint curricula design at HE institutions'* (applies to universities and educational institutions)

# Thesen zum Ausstieg

- Unsere Zukunft wird wesentlich davon abhängen, ob wir die Potentiale des aktiven Alterns nützen. Ältere sind nicht Teil des Problems in Europa – sie sind Teil der Lösung.
- Abbau von Alters-Stereotypen ist nur Teil der Lösung des Problems, die zentrale Frage bleibt: wie kann der Mensch im heutigen gesteigerten Arbeitsdruck 45 Jahre durchhalten?

*„Betriebe sind nicht deshalb innovativ, weil sie das „Problem ältere MitarbeiterInnen“ durch Ausgliederung und Vorruhestand lösen, sondern weil es ihnen gelingt, ArbeitnehmerInnen aller Altersstufen in den organisatorischen, hoch innovativen betrieblichen Gesamtzusammenhang zu integrieren.“*

*(Michael Astor, VDI-Technologiezentrum Informationstechnik GmbH)*

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Interesse an der Pilotierung der CaMEO e-Academy?  
Dann bitte kontaktieren Sie mich: [schwarz@zsi.at](mailto:schwarz@zsi.at)

Dieser Vortrag wurde teilweise über das EU-Projekt  
CaMEO - Career Mobility of Europe's Older  
Workforce - finanziert.



This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.